

NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

Ročník 57

Praha
26. listopadu 2012

STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

Demokracie vypadá jinak
demonstrace Praha 17. listopad 2012



V sobotu 17. listopadu se v Praze na Václavském náměstí konala demonstrace Demokracie vypadá jinak. Protest proti bezohledným reformám, církevním restitucím, korupci a přehlížení zájmů řadových občanů pořádala platforma Stop vládě, která sdružuje na 70 odborových svazů, občanských sdružení a iniciativ. Protestu se zúčastnilo více než 20 tisíc lidí.

Předseda Českomoravské konfederace odborových svazů **Jaroslav Zavadil** kritizoval způsob, jakým jsou prosazovány nesmyslné reformy, když jejich zavádění je opřeno o hlasy přeběhlíků a poslanců, kteří jsou souzeni za vážné delikty. Konstatoval, že lidé jsou nespokojeni, ale obávají se demonstrovat, aby nepřišli o práci. „Hněv lidí se ukládá, odbory nechtějí, aby se to obrátilo v něco zlého.“

Jérémie Bedard-Wien, z québecké studentské odborové asociace popsal, jak kanadští studenti úspěšně bojovali proti zvýšení školného o 75 procent a uvedl, že je to příklad, že vládu, která prosazuje bezhlavé škrty a opatření vyhovující nejmajetnější vrstvám, je možné porazit.

Předseda Národní rady osob se zdravotním postižením ČR **Václav Krása**: "Politikům se stále více daří rozdělovat naši spo-

lečnost na ty, co mohou a nemohou. Na ty, co jsou zdraví a nejsou

Pokračování na straně 3

Na ulici snadno a rychle?

Je šéf člověk nebo bezohledný mocipán?

Zlý úmysl, bezohlednost nebo nevědomost způsobených důsledků, co vedlo tajemníka jistého městského úřadu k výpovědi „na hodinu“? Dlouholetá zaměstnankyně úřadu opustila na maximálně 10 minut neplánovaně budovu úřadu. Chtěla jen u vchodu přebírat klíče od automobilu, který jí přivezli po opravě. Na požádání opraváře o projetí objela pár set metrů okolo úřadu, aniž se zapsala do evidence docházky, a do zmíněných 10 minut byla opět na pracovišti. Měla ale „smůlu“, tajemník úřadu zrovna stál před úřadem, a následkem porušení pracovní kázně bylo druhý den okamžitě zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z důvodu opuštění pracoviště bez oznámení v sekretariátu starostky a tajemníka.

Sice je na úvaze, kdy jde o vážné porušení pracovní kázně, ale „selský rozum“ napovídá, že kdyby takovéto provinění bylo skutečně hodno výpovědi „na hodinu“ a když se má měřit všem stejně, možná celých 100 % zaměstnanců

Ze sekce

Celní správa

Rozšířené zasedání představenstva podnikového výboru odborových organizací celní správy se konalo 7. listopadu 2012 v Praze. Zabývalo se informacemi o činnosti zaměstnavatele, a to o aktuálním postupu prací souvisejících s aplikací zákona č.17/2012 Sb. v oblasti organizace, systemizace a personální, o vyhodnocení stavu přípravy přechodu na dvoustupňovou organizační a řídicí strukturu CS, zejména z pohledu připravenosti ICT podpory (ICT: *Informační a komunikační technologie*), o vyhodnocení profesní přípravy za období 2010-2012 a koncepce profesní

přípravy zaměstnanců CS ČR na období 2013-2015. Počet propuštěných zaměstnanců ATZ nenaplnil status hromadného propouštění.

Na programu byly dále aktuální informace z odborového svazu a konfederace týkající se záměrů další reorganizace státní správy, konání demonstrace 17. listopadu a petice „Zachraň svoji nemocnici, a „Voda je lidské právo...“

V rámci informací o činnosti komisi podnikového výboru bylo rozhodnuto připravit plán sportovních akcí na rok 2013, projednat

Pokračování na straně 2

už by mělo takovou „hodinovou“ výpověď několikrát v životě za sebou.

Kuriózní je v našem v našem konkrétním případě fakt, že se dvojitého porušení zákoníku práce dopustil zcela určitě tajemník. Úplně totiž zapomněl (nebo neví o příslušném ustanovení?) projednat neomluvené zameškání práce s odborovou organizací, jak to stanoví § 348 odst. 3 zákoníku práce, a rovněž zapomněl požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s okamžitým zrušením pracovního poměru (nebo neví o této povinnosti?), jelikož proviněná úřednice je předsedkyní odborové organizace.

Oprávněnost výpovědi bude řešit soud, u kterého bude paní zastupovat právník našeho odborového svazu.

Vzhledem k „hodinové“ výpovědi nepobírá „vyhozená“ úřednice podporu v nezaměstnanosti, a ocitla se tak bez finančních prostředků. „Naštěstí“ se sešly tři okolnosti, které ji zachránily před životním. Jednak ji událost přivodila

nervové zhroucení, a tím následně získala zdroj alespoň sníženého finančního zajištění pobíráním nemocenské (na druhou stranu ale přichází při nemocenské o naději na pozdější finanční vyrovnání za úšlou mzdu do rozhodnutí soudu), a pak jí částečně vypomáhá syn. Třetí pomocí byla pro dobu před pobíráním nemocenské, kdy jí zaměstnavatel neposkytl náhradu mzdy při nemoci, sociální podpora od našeho odborového svazu.

Na případu, ještě neuzavřeném, je ještě horší než dopad na finanční stránku, bezohledný, necitlivý přístup bez slitování ve stylu „člověk člověku vlkem“, který nenapravitelně změnil život dotyčné paní.

-dě-

P. S. Pro ty, co si neumí odpovědět na otázku, proč je dobré být v odborech: V situaci, podobné jako zmíněné paní, je podpora odborů při soudním sporu nenahraditelná. Právní zastupování je jedním z nejpodstatnějších argumentů pro odborovou organizovanost.

plán zimních rekreací a bylo sděleno, že je ukončeno kolektivní vyjednávání s tím, že v kolektivní smlouvě i dohodě pro rok 2013 nejsou žádné zásadní změny, došlo ke shodě obou stran. Dohodnuty jsou zásady hospodaření s prostředky FKSP pro rok 2013, rozdělení základního příjedu pro úroveň Generálního ředitelství cel (podnikový výbor odborových organizací) a úroveň útvarů CS (základní or-

Územní finanční orgány

Jednání podnikového výboru sekce územních finančních orgánů při OSSOO se konalo 9. 10. 2012 v Praze. Předseda Ing. V. Rosenberger podal informaci o účasti na mezinárodní konferenci na téma „Zlepšování obrazu ústředních správních úřadů v Evropě a o jednání 6. Sněmu ČMKOS.

Dále pak informoval o jednání na generálním finančním ředitelství ohledně přechodu na novou organizační strukturu FS v roce 2013, které podnikový výbor považuje za první oficiální vstupní informaci. Dále předpokládá, že je nutné blíže se vzájemně informovat o dalším postupu zaměstnavatele v otázce přechodu na novou organizační strukturu FS, včetně provedení v roce 2013 a dalšího následného vývoje, potažmo přechodu na jednotné inkasní místo.

V Praze se 9. října 2012 sešly na společném jednání podnikový výbor sekce územních finančních orgánů Odborového svazu státních orgánů a organizací a předsednictvo Odborového sdružení zaměstnanců finančních orgánů.

Na začátku jednání obě strany projevíly zájem se shodnout na společném zastupování zaměstnanců České daňové správy.

Za OSZFO vystoupil JUDr. J. Staněk. Předsednictvo OSZFO má zájem na společném postupu se sekci OSSOO při zastupování zaměstnanců v kolektivním vyjednávání, při jednání ohledně pracovního řádu, má zájem na společné účasti ve všech jednáních na Generálním finančním ředitelství a koordinaci příprav těchto jednání. Předsednictvo OSZFO chce postupovat vůči zaměstnavateli formou společných stanovisek.

Za sekci UFO OSSOO představil její předseda Ing. V. Rosenberger na tomto prvním společném jednání návrh témat a oblastí, včet-

organizace), dotace na půjčky a na penzijní připojištění jsou na stejné úrovni roku 2012 stejně jako rozpočet na rekreace a sport. V rámci FKSP bude osobní limit zaveden u všech útvarů a jeho převoditelnost bude tři roky. Bylo dohodnuto projednat strukturu koordinačních výborů a výborů základních organizací v rámci dvoustupňového řízení. Dne 29. ledna 2013 se bude konat plenární zasedání odborových organizací celní správy.

ně návrhu konkrétních osob (garantů) a pravidel, které musí být předmětem společné komunikace a jednotného postupu při zastupování zaměstnanců daňové správy: nová organizační struktura FS, kolektivní smlouva, členská základna a fond kulturních a sociálních potřeb.

Obě odborové organizace se shodly na společných tématech organizační struktura České daňové správy, personální oblast, kolektivní vyjednávání, připomínkování vnitřních předpisů, členská základna, FKSP a platy. Pro každou z těchto oblastí byli určení dva garanti, vždy po jednom za Odborové sdružení zaměstnanců finančních orgánů a sekci územních finančních orgánů Odborového svazu státních orgánů a organizací, kteří budou projednávat, předkládat a navrhnout směr, metodiku a neoptimálnější řešení v jednotlivých oblastech, budou spolu komunikovat, hledat řešení a soustřeďovat potřebné informace. Rozhodující slovo nad těmito skupinami má vždy výbor sekce ÚFO OSOO a předsednictvo OSZFO. Ke koordinaci a pomoci mohou garanti využít všech členů pléna jednotlivých předsednictev. Společné konečné výstupy zastřešují předsedové.

Školení hospodářů

Ve čtvrtek 22. listopadu proběhlo v Praze jedno ze školení hospodářů základních odborových organizací, která jsou odborovým svazem postupně pořádána v jednotlivých regionech. Lektorka J. Plesníková na nich seznamuje funkcionáře s registračními povinnostmi ZO, jejich povinnostmi ohledně daňových přiznání, s odvodovými povinnostmi vůči státu při různých činnostech či vlastnictví nebo nabývání finančních zdrojů. Funkcionáři se dovědí o tvorbě rozpočtu, vedení účetnictví, formách případného odměňování funkcionářů i poskytování paušálů na náklady v souvislosti s činností prováděnou soukromými pracovními prostředky funkcionářů či doma, o pravomocích v otázkách hospodaření, uchovávaní dokladů i o předávání agendy hospodaření po výměně funkcionářů. -dě-

Podnikový výbor (sekce OSSOO) odborových organizací OSSOO působících při Úřadu práce České republiky, jednal ve čtvrtek 18. října 2012 v Praze.

Informace předsedy odborového svazu Ing. J. Rovenského o aktuální situaci se týkala návrhu státního rozpočtu na rok 2013, návrhu zákona o úřednících, vývoje platů státních úředníků a jednání zástupců OS s MPSV a MF. Aktuální informace doplnil předseda podnikového výboru Mgr. V. Neuman o informace z pravidelných jednání pracovní skupiny MPSV, GŘ ÚP ČR a vedení PV.

K části jednání výboru k tzv. katalogu typových pozic byla přizvána Ing. M. Fabianová z kanceláře odborového svazu. Katalog typových pozic rezortu MPSV byl schválen 7. 9. 2012 ještě I. náměstkem ministra V. Šiškou, když došlo k změně např. ohledně vedoucích referátů.

Výbor projednal návrh pracovního řádu ÚP ČR. Etický kodex byl vydán jako samostatná vnitřní směrnice, nebude proto součástí pracovního řádu. Přítomní zástupci odborových organizací byli seznámeni s čerpáním rozpočtu sekce ÚP za rok 2012 a projednali a schválili rozpočet sekce ÚP pro rok 2013 V diskuzi se členové PV vyjádřili

k jednotlivým bodům jednání a k dalším aktuálním věcem ve vztahu k zaměstnavateli. Jednalo se např. o záležitosti pracovních a psychohygienických podmínek, vzdělávání zaměstnanců a bezpečnosti zaměstnanců zejména na malých kontaktních pracovištích.

V souvislosti s odvoláním I. náměstka ministra práce a sociálních věcí Vladimíra Šišky a vyhlášenou rezignací ministra práce a sociálních věcí Jaromíra Drábka bylo na jednání předloženo a poté přijato Prohlášení Podnikového výboru odborových organizací OSSOO působících při Úřadu práce ČR.

Výbor schválil pracovní skupinu pro přípravu kolektivní smlouvy na rok 2013 a uložil užšímu vedení PV na pracovní schůzce se zástupci GŘ ÚP ČR a MPSV projednat zabezpečení prezenčních školení zaměstnanců, zařazování zaměstnanců podle katalogu prací a ne katalogu typových pozic a připravit návrh změny kolektivní smlouvy včetně rozpočtu FKSP a zásad čerpání.

Funkcionářům podnikového výboru uložil na nejbližší schůzce zástupců odborů a GŘ ÚP ČR iniciovat provedení kontroly psychohygienických podmínek práce zaměstnanců a zmapovat pracovní neschopnosti a úmrtí v souvislosti s vysokou pracovní zátěží.

Snažíme se skutečně vyhledávat a nabízet i řešení?

Před nedávnem jsem se zúčastnila konference na téma "Kolektivní vyjednávání z pohledu zaměstnavatele". Konference byla myslím přínosná, přestože naprostá většina účastníků byla personalisty z větších společností privátní sféry. Jak v příspěvcích jednotlivých účastníků, tak v dotazech a připomínkách v rámci diskuze, se objevovala řada konkrétních zkušeností a poznatků.

Mne osobně nejvíce zaujaly otázky na téma „odborář jako kvalitní partner do diskuze“. Nepochybně je pro úspěch kolektivního vyjednávání důležité, aby reprezentanti odborové organizace byli vzdělaní, informovaní, měli přehled o situaci u zaměstnavatele i jinde. Takového partnera je v diskuzi mnohem složitější utáhnout na vařené nudli, zato od něj mohou očekávat praktičtější nápady a řešení (což jistě každý rozumný a otevřený zaměstnavatel nemůže než přivítat).

Naše situace je samozřejmě specifická. Téměř nikdo z nás není uvolněným funkcionářem. Odborovou činnost děláme ve-

dle své práce, odborně vzděláváni např. v pracovněprávních předpisech nebo ekonomických otázkách není vždy dostupné a realizovatelné, z různých důvodů. Naši zaměstnavatelé také nejsou obvykle příliš zainteresováni na tom, aby měli spokojeně a motivovaně zaměstnance, kteří si budou zvyšovat svou odbornost a produktivitu a nebudou utíkat jinam.

Přesto by mne zajímalo, jak k těmto otázkám přistupujeme. Společně se na to, že o některých věcech s námi zaměstnavatel prostě musí jednat a basta? Nebo se snažíme skutečně vyhledávat a nabízet i řešení, ze kterých bude zaměstnavatel profitovat? Jak se vy, kolegové, vzděláváte, informujete, připravujete na kolektivní vyjednávání? Já osobně vím, že mám řadu rezerv, na kterých by bylo radno zapracovat. Byla bych velice ráda, kdybych se na stránkách NOSu mohla dočíst o vašich nápadech a zkušenostech.

Mgr. Šárka Homfray
předsedkyně VZO MD ČR
Mladí odboráři OSSOO

Mladí odboráři OSSOO se představují



- * usilujeme o aktivizaci členské základny
- * chceme zastavit pokles členské základny
- * bez nových, mladých, aktivních členů to nepůjde

Není Ti více než 35 let?

Chceš pomoci dobré věci?

Tak se k nám přidej!

**Hledáme aktivní spolupracovníky ze všech sekcí
OSSOO napříč Českou republikou.**

Kontaktujte nás na e-mailu:

ossoo@mladiodborari.cz.

Na spolupráci se těší tým

„Mladých odborářů OSSOO“

(<http://statorg.cmkos.cz>, sekce Mladí odboráři OSSOO)

Pokračování ze strany 1

nemocní. Na ty, kteří mají práci a kteří práci nemají. Nebo dokonce na ty, kteří se musí starat o své děti, a tak dále. Politici razí cestu rozděl a panuj." Kritizoval sKarty, sociální situaci mnoha důchodců a uvedl, že sousední Rakousko má více nemocnic než Česká republika, že nižší počet nemocnic povede k tomu, že lidé v nemoci budou ztrácet kontakt se svými blízkými. Pořád se myslí jen na ekonomiku, ale nemyslí se na lidi.

Ekonomka **Iлона Švihlíková** z občanské iniciativy Alternativa zdola uvedla, že žijeme v zemi, kde se zákony tvoří na míru skupinám, které rozkrádají veřejný sektor a privatizují si náš stát. Cítovala protestní heslo ze Srbska: Promiňte nám, že nevyděláváme tolik, kolik vy stihnete ukrást. "Naši největší hrozbou není Nečas ani Kalousek, ale jsme to my sami. Naše pasivita, oportunismus, zrada. Pokud se tohoto vyvarujeme, pak musíme zvítězit."

Mluvčí iniciativy ProAlt **Ondřej Lánský** srovnal dnešní situaci s rokem 1989. „Tehdy byli vůdčové odtrženi a žili ve svém skleníku, dnes žijí v malostranském ghettu ještě odtrženěji.



Poté se protestující vydali v průvodu směr Národní třída, kde pokračovala vystoupení občanských iniciativ. Projev na prostranství před Národním divadlem pronesla spisovatelka a bojovnice proti církevním restitucím **Lenka Procházková**. "Před 23 lety jsme otevřeli novou kapitolu českých dějin, kdy jsme křičeli po demokracii. Dnes je zřejmé, že musíme křičet znovu. My, občané, říkáme své názory nahlas a chceme je prosadit. Je nás hodně a mocní se nás začínají bát." U stánku tu lidé podepisovali petice proti církevním restitucím.

Satírický, asi sedmdesát metrů dlouhý průvod masek upozorňujících na společenské a politické problémy prošel pak od Národního divadla přes Kampu a Karlův most zpět k Národnímu divadlu.

Na závěr demonstrující podpořili text společného prohlášení účastníků demonstrace.



Tehdy byla vládnoucí vrstva beztrestná, odloučená od zbytku společnosti, nakupovala ve svých obchodech a měla privilegovanou zdravotní péči. Dnes máme horních deset tisíc, pro které zákony neplatí a mají nejen své obchody a svá luxusní zdravotnická zařízení, ale i své čtvrti, kam je obyčejným lidem vstup zakázán. Tehdy byla neomylná komunistická strana, dnes máme neomylné experty, ratingové agentury, banky a Světovou banku. Tehdy jsme měli nepostížitelné okresní tajemníky,



Penzijní reforma: Nevstupujte do pilíře bláznů!

Druhý pilíř důchodové reformy je ekonomicky nevýhodný pro každého a za každé situace, píše profesor Jiří Chýla

Existuje jeden, podle mého názoru nejpřesvědčivější důvod, proč se druhému pilíři zdaleka vyhnout: je ekonomicky nevýhodný pro každého a za každé situace. Základní argument, proč tomu tak je, jsem rozebral ve svém blogu Drábkův pilíř na mýtince v Lidových novinách. Zde bych jej rád rozvedl a upřesnil s použitím informací o podrobnostech současné důchodové kalkulačky ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV).

Na webu MPSV si každý může spočítat, kolik bude jeho důchod, pokud zůstane v průběžném pilíři i zapojí-li se do pilíře druhého. Z podrobnějších informací na internetové stránce úřadu připomínám několik nejdůležitějších:

- Důchodová kalkulačka poskytuje orientační výpočet budoucího důchodu a jejím základním cílem je porovnání výše důchodu pro účastníky, kteří se nezapojí, nebo zapojí do druhého pilíře. Má tak informovat, pro koho a za jakých podmínek je výhodná účast ve druhém pilíři.
 - Příjem se rozumí měsíční mzda v roce 2010. Předpokladem pak je, že současná úroveň výdělku zadavatele výpočtu poroste v budoucnu (až do důchodu) stejně jako průměrná mzda v ekonomice.
 - Výnos penzijního fondu je uvažován v nominálních hodnotách, tedy bez očistění o inflaci. Inflace je uvažována ve výši dvou procent.
 - Kalkulačka budoucí důchod přepočítá, aby výsledný důchod odpovídal cenám a mzdám roku 2010.
 - Doživotní důchod je vypočten tak, že odpovídá očekávané střední délce dožití v okamžiku přiznání důchodu (to znamená v budoucnu), a to pro každý ročník narození.
 - Demografické předpoklady jsou převzaty z demografické prognózy Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy z roku 2010.
- Hned první bod seznamu přináší nepravdivou informaci, již ministerstvo práce budoucí důchodce vědomě klame. Srovnání údajů o očekávaném důchodu v případě, že se účastník zapojí, nebo nezapojí do druhého pilíře, totiž informaci o výhodnosti či nevýhodnosti zapojení neposkytuje, neboť účastníci druhého pilíře budou odvádět na sociální pojištění o dva procentní body své mzdy více (8,5 procenta) než ti, kteří zůstanou jen v průběžném systému (nazývaném první pilíř).

Smysluplnou informaci o (ne)výhodnosti zapojení do druhého pilíře přináší teprve srovnání důchodu při zapojení do druhého pilíře s důchodem prvního pilíře PLUS prostředky, které by účastník druhého pilíře nashromáždil z oněch dvou procentních bodů své mzdy během spořicí fáze, kdyby je investoval sám a mimo druhý pilíř. Takové srovnání vláda občanům dluží, a proto se pokusím její dluh splatit.

Nezbytná trocha čísel

Dále jako ilustraci proberu podobně dva typické případy mužů narozených v roce 1980 a 1990 – oba vstoupí do druhého pilíře v okamžiku jeho zahájení v roce 2013. Podle důchodové kalkulačky, materiálu MPSV Použitá demografická prognóza a koncept makroekonomického scénáře pro dlouhé období, a tabulky Českého statistického úřadu o očekávaném dožití pro tyto případy platí:

- ročník 1980, důchod v 67,5 roku, spoření 36 let, očekávané dožití při přiznání důchodu 13,7 roku;
- ročník 1990, důchod v 69,2 roku, spoření 47 let, očekávané dožití při přiznání důchodu 12,5 roku.

V **příložené tabulce** jsou shrnuty údaje důchodové kalkulačky o měsíčních důchodech mužů zmíněných dvou ročníků pro případ, že do druhého pilíře nevstoupí (sloupec B) a vstoupí (sloupce C, D, E), a to pro čtyři mzdové kategorie (15 000, 25 000, 40 000 a 97 508 Kč měsíčně) a tři varianty výnosu fondů druhého pilíře: 1,5, 3,5 a 5,5 procenta ročně. Ve sloupcích F, G a H je pro tyto tři výnosové varianty spočítán rozdíl mezi celkovým důchodem získanými za třináct let při účasti ve druhém pilíři a celkovým důchodem za tuto dobu při setrvání jen v prvním pilíři.

Částky naspořené ze dvou procent mezd mimo druhý pilíř byly spočítány za těchto předpokladů:

- Stejně jako v kalkulačce je inflace uvažována ve výši dvou procent ročně.
- Nominální meziroční růst mezd je předpokládán ve výši čtyř procent ročně, což odpovídá uvedené inflaci plus dvě procenta reálného růstu. To je méně než v dokumentu MPSV Použitá demografická prognóza a koncept makroekonomického scénáře pro dlouhé období, kde se očekávaný reálný růst mezd pohybuje od 2,8 do 1,8 procenta ročně.
- Všechny částky naspořené mimo druhý pilíř jsou přepočítané na ceny a mzdy roku 2010.

PŘEČETLI JSME



• Spoření probíhá skokově po roce, neboť parametry výpočtu (růst mezd, míra inflace, výnosy) odpovídají ročním průměrům. Pokud bychom výpočet prováděli po měsících, dostali bychom naspořené částky ještě o trochu vyšší.

Ve sloupcích J, K a L jsou spočítány celkové částky naspořené za uvedené doby spoření ze dvou procent mzdy, pokud by je člověk ukládal sám do fondů či termínovaných vkladů stejných tří výnosů nebo dával do slamníku (sloupec I). Ten má sice nulový výnos, ale zato je absolutně likvidní, samozřejmě pokud nám ho někdo neukradne nebo nesežerou myši.

I slamník je většinou výhodnější

Pro posouzení (ne)výhodnosti vstupu do druhého pilíře je třeba srovnávat čísla ve sloupcích J a F, K a G, respektive L a H. Čísla ve všech třech sloupcích F, G, H má samozřejmě smysl srovnávat i se „slamníkovým“ sloupcem I. Z těchto srovnání vyplývá několik závěrů:

1. Záporná hodnota ve sloupci M pro nejnižší mzdovou a výnosovou kategorii znamená, že pro tyto kategorie je účast ve druhém pilíři zjevně nevýhodná, neboť jejich důchod (měsíční i celkový) by byl nižší než v prvním pilíři, přestože by odváděli na sociální pojištění o dva procentní body víc než v prvním pilíři. Tohoto a jenom tohoto rozdílu se týká tvrzení důchodové kalkulačky o výhodnosti účasti ve druhém pilíři.

2. Při výnosu fondů do 3,5 procenta ročně je pro všechny mzdové kategorie (v tabulce žlutě vyznačené) kromě té nejvyšší a v případě výnosu 3,5 procenta výhodnější dávat dvě procenta ze mzdy do slamníku než do druhého pilíře!

3. Pro všechny mzdové a výnosové kategorie je částka naspořená mimo druhý pilíř výrazně vyšší než částka, o kterou získá účastník II. pilíře během třinácti let na důchodu více než ten, který do něj nevstoupí. Podíly těchto dvou částek, uvedené ve sloupcích M, N a O, jsou výrazně vyšší než jedna a klesají s růstem výnosu a mzdy. Jejich rozdíly ovšem naopak při růstu mzdy a výnosu rostou. Vstup do druhého pilíře je proto nevýhodný pro všech-

ny mzdové a výnosové kategorie.

Nevýhodnost vstupu do druhého pilíře se ještě zvýší, vezmeme-li v úvahu dvě skutečnosti:

- V mém výpočtu použitá očekávaná doba dožití zhruba třinácti let platí pro uvedený věk v okamžiku odchodu do důchodu, zatímco pro rozhodnutí o vstupu do druhého pilíře je rozhodující očekávaná doba dožití v okamžiku, kdy člověk toto rozhodnutí činí, a ta je v obou případech zhruba poloviční. Pro dobu dožití šest až sedm let by se podíly ve sloupcích M, N a O zdvojnásobily a nevýhodnost vstupu do druhého pilíře dále dramaticky vzrostla.
- Pokud částku naspořenou ze dvou procent mzdy mimo druhý pilíř nový důchodce použije na posílení důchodu z prvního pilíře, tedy bude ji čerpat postupně, bude i tato částka dále zhodnocovaná. Pokud by si například čerstvý důchodce naspořenou částku rozdělil na třináct stejných dílů, měl by po uplynutí třinácti let na kontě ještě částku odpovídající zhruba deseti procentům (při výnosu 1,5 procenta), 20 procentům (při výnosu 3,5 procenta), respektive 33 procent (při výnosu 5,5 procenta) naspořené částky.

Pilíř bláznů

Závěr je tedy jasný a jednoznačný. Druhý pilíř je vhodný jen pro ty, kdo jsou rozhodnutí věnovat své peníze penzijním fondům, místo aby je použili mnohem lépe dle svého rozhodnutí. Jsem zvědav, kolik jich bude.

<http://www.ceskapozice.cz/byznys/finance/penzjni-reforma-nevstupujte-do-pilire-blaznu>

*Jiří Chýla
Profesor fyziky, působí ve Fyzikálním ústavu Akademie věd ČR. Zabývá se teorií elementárních částic. Od počátku 90. let přednáší na Matematicko-fyzikální fakultě Univerzity Karlovy a s kolegy z MFF UK a Fakulty jaderné a fyzikálně inženýrské ČVUT vede Centrum částicové fyziky, jehož týmy se podílejí na důležitých experimentech v hlavních světových laboratořích fyziky částic, včetně CERN v Ženevě. Je autorem řady odborných studií.*

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
Ročník 1980, vstup ve 33 letech, důchod v 67,5 roku, spoření 36 let, dožití 13,7 roku														
měsíční mzda		2. pilír, zhodnocení 1,5%	2. pilír, zhodnocení 3,5%	2. pilír, zhodnocení 5,5%	rozdíl při zhodnocení 1,5% za 13 let	rozdíl při zhodnocení 3,5% za 13 let	rozdíl při zhodnocení 5,5% za 13 let	rozdíl při zhodnocení 5,5% za 13 let	naspořeno mimo 2. pilíř z 2% bez zhodnocení, tj. "slamník"	naspořeno mimo 2. pilíř z 2% při zhodnocení 1,5%	naspořeno mimo 2. pilíř z 2% při zhodnocení 3,5%	naspořeno mimo 2. pilíř z 2% při zhodnocení 5,5%	J/F	K/G L/H
15 000 Kč	10 717 Kč	10 654 Kč	11 081 Kč	11 743 Kč	-9 828 Kč	56 784 Kč	160 056 Kč	145 260 Kč	181 980 Kč	253 152 Kč	364 824 Kč	-18,52	4,46	2,28
25 000 Kč	12 589 Kč	13 006 Kč	13 718 Kč	14 821 Kč	65 052 Kč	176 124 Kč	348 192 Kč	242 100 Kč	303 300 Kč	421 920 Kč	608 040 Kč	4,66	2,40	1,75
40 000 Kč	15 397 Kč	16 536 Kč	17 673 Kč	19 440 Kč	177 684 Kč	355 056 Kč	630 708 Kč	387 360 Kč	485 280 Kč	675 072 Kč	972 864 Kč	2,73	1,90	1,54
97 508 Kč	26 162 Kč	30 065 Kč	32 838 Kč	37 145 Kč	608 868 Kč	1 041 456 Kč	1 713 348 Kč	944 267 Kč	1 182 967 Kč	1 645 623 Kč	2 371 551 Kč	1,94	1,58	1,38
								0,807	1,011	1,4064	2,0268			
Ročník 1990, vstup ve 22 letech, důchod v 69,2 roku, spoření 47 let, dožití 12,5 roku														
15 000 Kč	10 894 Kč	10 662 Kč	11 321 Kč	12 494 Kč	-36 192 Kč	66 612 Kč	249 600 Kč	199 584 Kč	261 720 Kč	397 800 Kč	640 656 Kč	-7,23	5,97	2,57
25 000 Kč	12 805 Kč	13 001 Kč	14 198 Kč	16 153 Kč	30 576 Kč	217 308 Kč	522 288 Kč	332 640 Kč	436 200 Kč	663 000 Kč	1 067 760 Kč	14,27	3,05	2,04
40 000 Kč	15 672 Kč	16 599 Kč	18 514 Kč	21 641 Kč	144 612 Kč	443 352 Kč	931 164 Kč	532 224 Kč	697 920 Kč	1 060 800 Kč	1 708 416 Kč	4,83	2,39	1,83
97 508 Kč	26 662 Kč	30 775 Kč	35 058 Kč	42 682 Kč	641 628 Kč	1 309 776 Kč	2 499 120 Kč	1 297 402 Kč	1 701 320 Kč	2 585 912 Kč	4 164 606 Kč	2,65	1,97	1,67
								1,1088	1,454	2,21	3,5592			

Poznámky:

- 1) Čísla ve sloupcích M, N a O vyjadřují podíl prostředků naspořených mimo 2. pilíř z 2% mzdy k rozdílu mezi důchodem z 2. a 1. pilíře za 13 let při výnosech 1,5%, 3,5% a 5,5% resp.
- 2) Žlutě vyznačená políčka odpovídají případům, kdy je rozdíl mezi důchody z 2. a 1. pilíře za 13 let nižší než částka naspořená z 2% mimo 2. pilíř a uložena ve slamníku.
- 3) Modře označená čísla ve sloupcích I, J, K, L vyjadřují naspořené částky v jednotkách příslušné roční mzdy přepočtené na rok 2010.
- 4) Při výpočtu důchodu je příjem započítáván pouze do výše stropu 97508 Kč měsíčně, proto je nejvyšší mzdová kategorie lato číslo a ne kulatých 100 tisíc.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Tento způsob skončení pracovního poměru je pro zaměstnance „drastický“ a má obvykle vážné existenční dopady. Oproti skončení pracovního poměru výpovědí, není totiž zaměstnanec, po dobu dvouměsíční výpovědní doby krytý mzdou a nemůže využít - v souladu s nařízením vlády č. 590/2006 Sb., - výpovědní dobu k případnému hledání nového zaměstnání. Především pak, pokud se zaměstnanec stane uchazečem o zaměstnání a byl s ním 6 měsíců před jeho evidencí skončen pracovní poměr (pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem), nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti. Proto zákonodárce v § 55 odst. 1) zákoníku práce jasně stanovil, že zaměstnavatel může takto skončit pracovní poměr jen **výjimečně**:

a) jestliže byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestní čin k nepodmíněnému odnětí svobody na dobu delší než 1 rok. U trestného činu při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s nimi na 6 měsíců. Nejedná se tedy o nedbalostní

trestné činy nebo o dobu vazby

b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem

Dikce písmena a) v praxi problémy nedělá, ostatně je používána výjimečně. Díkce písmene b) je ale výkladová, a proto termín porušení povinností zaměstnance „zvlášť hrubým způsobem“ je nutné posuzovat případ od případu.

Důkazní břemeno je jednoznačně na straně zaměstnavatele, který musí prokázat, že u zaměstnance došlo k

- protiprávnímu jednání např. porušení ustanovení zákoníku práce, vnitřních předpisů zaměstnavatele, závazku zaměstnance, který mu vyplývá z pracovní smlouvy nebo neposlechnutí příkazu vedoucího zaměstnance

- jeho zavinění
Zákon nikde nestanoví, co je porušení kázně zvlášť hrubým způsobem. Soudní judikaturou obecně uznávané porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, které **mohou** být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou např. dlou-

hodobé neomluvené absence zaměstnance v práci, soustavné neplnění příkazů nadřízených, slovní nebo fyzické napadení spolupracovníků, nadřízených nebo zákazníků, zvlášť jestliže došlo ke zranění napadených, přijímání úplatků, pití alkoholických nápojů nebo požívání omamných látek v pracovní době, které vedlo k ohrožení zdraví nebo bezpečnosti práce, nebo krádeže majetku zaměstnavatele apod. Někteří zaměstnavatelé ve svých pracovních rádech přímo vymezují, co za zvlášť hrubé porušení pracovní kázně – s rizikem skončení pracovního poměru pro zaměstnance – pokládají.

Samotný příkladný výčet důvodů porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem v pracovním řádu zaměstnavatele však pro soud není rozhodující. V případném soudním sporu soud bude posuzovat osobnost zaměstnance, který se tohoto porušení dopustil a hlavně okolnosti, za kterých k tomuto porušení došlo. Při svém rozhodování bude přihlížet k tomu, zda se jedná o výjimečný exces nebo zda jde o zaměstnance, u kterého je takovéto porušování pracovní kázně běžné. Stejně tak se zkoumá, zda zaměstnavatel vynaložil patřičné úsilí např. kontrolou, aby k tomuto porušování nedocházelo. Proto např. samotný fakt, že výčet těchto porušení pracovní kázně je upraven v pracovním řádu zaměstnavatele může hrát pro soud pouze roli informativní, nikoliv však nezpochybnitelnou

Řada zaměstnavatelů si je vědoma skutečnosti, že případný úspěch v soudním sporu se zaměstnancem v těchto kauzách není jistý, předpokládá nevyvratitelné dokladování skutku zaměstnance a bezchybnost zdůvodnění. Zaměstnavatel také musí dokazovat, že na něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec dále zaměstnával, a to ani po dobu výpovědní doby. Odůvodnění okamžitého zrušení pracovního poměru přitom musí být zcela konkrétní a písemné zrušení pracovního poměru doručeno zaměstnanci. Teprve tímto doručením pracovní poměr končí. Navíc zaměstnavatel může tento důvod zrušení pracovního poměru použít jen po dobu dvou měsíců co se o tomto skutku dozvěděl, nejdéle však po dobu jednoho roku. Proto i v těchto případech za-

městnavatel raději volí skončení pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí.

Pokud nelze spor vyřídit smírnou cestou a zaměstnanec se cítí postupem zaměstnavatele poškozen, může zaměstnavatele žalovat o neplatné zrušení pracovního poměru. Zde je však nutné upozornit, že je nutné žalovat ve lhůtě dvou měsíců po písemném doručení skončení pracovního poměru. Jedná se o lhůtu prekluzivní, takzvané propadnou, to znamená, že případná žaloba již musí být v této lhůtě podána u soudu. Nestačí ji pouze předat provozovateli poštovních služeb. Jestliže je tato dvouměsíční lhůta zmeškána, dochází ke ztrátě nároku a soud se žalobou nemůže zabývat. Zároveň je nutné bez zbytečného odkladu písemně zaměstnavateli oznámit, že zaměstnanec trvá na tom, aby byl nadále zaměstnáván dle pracovní smlouvy.

Někteří zaměstnanci jsou před okamžitým zrušením pracovního poměru chráněni. Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Jestliže se jedná o člena orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předběžný souhlas. Pokud její odborová organizace ve lhůtě 15 dní od doručení žádosti odmítne poskytnout, je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné. Tuto neplatnost však je nutné rovněž v dvouměsíční lhůtě žalovat u soudu.

Pro výše uvedené lze jen doporučit, aby se zaměstnanci – pokud jsou členy odborové organizace – obrátili se žádostí o právní zastoupení na svůj odborový svaz. Ukazuje se, že právě odboroví právníci mají nejvíce zkušeností s aplikací jednotlivých ustanovení zákoníku práce, a proto nejsnáze dokáží hájit zájmy zaměstnanců, a tím minimalizovali negativní dopady jejich případného pochybení.

JUDr. Pavel Sirůček

Dotazy z oblasti bydlení



Je možné, aby výbor společenství vlastníků bytů pověřil bez souhlasu shromáždění manžela (druha) členky výboru jednáním za výbor? Dotyčný sám vlastníkem není.

Společenství vlastníků jednotek zastoupené výborem může smluvně sjednat s třetí osobou plnění některých činností společenství. Výbor však nemůže pověřit třetí osobu výkonem práv a povinností statutárního orgánu společenství.

Předpokládám, že souhlas s pronájmem družstevního bytu, lze z důvodu nevhodného chování nájemníka, zrušit. Tato možnost pro společenství vlastníků není, myslíte si, že se to někdy v budoucnu může změnit, nebo pokud bydlíme ve vlastním bytě, musíme strpět nevhodné chování některých nájemníků a v podstatě nemáme obranu.

Souhlas s podnájmem družstevního bytu lze zrušit, pokud podmínky zrušení podnájmu upravují stanovy nebo pokud je takové ustanovení uvedeno v písemném souhlasu družstva o podnájmu. Souhlas musí mít vždy písemnou formu.

U společenství vlastníků vlastníků jednotky souhlas s nájmem bytu nepotřebuje, změna by byla možná na základě změny zákona. Osobně bych se za tuto změnu přimlouval, aby nedocházelo ke zhoršování podmínek bydlení vlastníků, kteří své byty k bydlení užívají a nemají je k podnikání.

V domě s byty v osobním vlastnictví máme garážová stání, která jsou společnými prostorami, každé stání má určeného uživatele. Může tento uživatel pronajímat stání další osobě, která ani v domě nemá byt ani si ho pronajímá?

Neupravují-li dokumenty společenství vlastníků jednotek jinak, může vlastník garážové stání pronajímat třetí osobě.

Ing. Milan Taraba



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Mexiko: Reformy pracovního práva byly schváleny
13. listopad 2012



Mexická vláda schválila reformy pracovního zákona, které by měly eliminovat svobodné a tajné volení odborových předáků. Členové různých odborových organizací se sešli, aby protestovali proti pracovní reformě. Podle policie si dokonce někteří z nich pokusili vynutit vstup až do parlamentu. Jeden z odborových předáků, Humberto Montes de Oca, však tyto zprávy dementoval slovy: „Snaží se jen najít způsob, jak odvrátit pozornost od základního problému a tento protest kriminalizovat. Ačkoliv byl tento protest razantní, rozhodně nebyl násilný. Chtějí, abychom vypadali jako vandalové, aby nás zdiskreditovali.“

Dominikánská republika: Protesty odborářů opětovně policie slzným plynem a použitím zbraní
12. listopad 2012

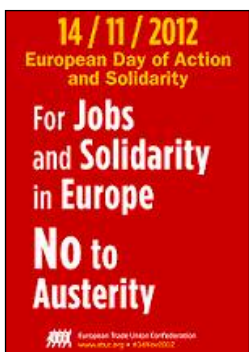


Odboráři v Dominikánské republice protestují proti nové daňové reformě. Při posledních protestech použila policie slzný plyn a zbraně, a několik odborářů bylo zraněno. Nová daňová reforma, kterou 6. listopadu schválil parlament je podle odborů zaměřená proti pracujícím a povede ke zvýšení chudoby obyvatel. Členové odborové organizace pracovníků univerzit (ASODEMU) spolu s dalšími odbory protestovali před budovou národního shromáždění a navzdory nešetnému policejnímu zákroku vyrazili do ulic před prezidentský palác hned následující den.

Úspěšná opatření: ILO zvoni na poplach
16. listopad 2012

Evropská odborová konfederace (ETUC) ocenila nedávnou zprávu Mezinárodní organizace práce (ILO), která výrazně kritizuje úspěšná opatření, která Řecko přijalo v posledních letech. V listopadové zprávě výbor ILO pro svobodu sdružování odhalil několik opakovaných porušování klíčových principů kolektivního vyjednávání a významný nedostatek sociálního dialogu. Bernadette Ségol, generální tajemnice ETUC, k tomu řekla: „Pod tlakem Trojky jsou národní vlády tlačeny k přijetí opatření, která útočí na právo na kolektivní vyjednávání. Měli bychom brát vážně vzkaz ILO, která říká, že tato situace nemůže dál pokračovat. Evropská unie, které byla nedávno udělena Nobelova cena za mír, nesmí zapomenout, proč byla vytvořena: k zajištění míru, prosperity a sociální spravedlnosti.“

14. listopad – Den evropského odborového hnutí
15. listopad 2012



Evropský den akce a solidarity, který se konal 14. listopadu, a který pořádala odborová konfederace ETUC, vedl k velké mobilizaci odborů napříč celou Evropou. Stovky tisíc lidí demonstrovaly v mnoha evropských městech proti brutalitě úsporných opatření. B. Ségol k tomu řekla: „Evropští představitelé by si měli uvědomit rozsah včerejší evropské odborové mobilizace. Zhruba 50 odborových organizací z 28 zemí se zúčastnilo této mobilizace. Je nemožné pokračovat v cestě úspor, které jsou naprosto selháním.“ Cílem demonstrací bylo vyzvat evropské představitelé, aby ukázali své skutečné

odhodlání bojovat se zhoršující se zaměstnaností a reagovat na rostoucí sociální napětí, které pociťují evropští občané. Úspory jsou slepou uličkou, tak musí být ukončeny. Sociální ochrana a mzdy již nesmějí být obětovány. Toto je sociální pohotovost a je čas začít poslouchat, co chtějí

občané a pracovníci, a změnit směr. Protesty probíhaly v různém duchu, když ve Španělsku, Portugalsku, Řecku a Itálii byly hlavním nástrojem stávkové, zatímco ve Francii a například i v Polsku a Nizozemsku proběhly demonstrace. Vzhledem k tomu, že se zároveň jednalo i o solidární akce, tak v některých zemích (Německo, Rakousko nebo některé skandinávské země) proběhly demonstrace zaměřené na vyjádření solidarity s nejvíce úsporami postiženými zeměmi, jako jsou Řecko nebo Portugalsko. Těsně před 14. listopadem B. Ségol řekla: „V některých zemích dosahuje rozčilení lidí vrcholu. Potřebujeme okamžitá řešení, abychom vrátili ekonomiku zpět na tu správnou kolej, ne ji brzdit úspornými opatřeními. Evropští představitelé se mýlí, když neposlouchají rozzlobené hlasy svých občanů, kteří míří do ulic. Trojka už se nesmí chovat tak arogantně a brutálně k zemím, které mají velké problémy. Naopak musí přijít s řešeními, které povede ke zlepšení situace na trhu práce a zvýší sociální spravedlnost, musí zastavit své útoky na mzdy, sociální ochranu a veřejné služby.“ Carola Fischbach-Pyttl, generální tajemnice EPSU (Evropská federace odborových svazů veřejných služeb), k této příležitosti řekla: „Je zcela zřejmé, že úspory nefungují a jednoduše nakládají obrovskou zátěž na pracovníky a občany napříč Evropou. Jakékoli zúčastnění se této akce je klíčové pro demonstraci našeho odhodlání a podporu těm, kteří stojí na konci těchto škrtů, které na ně uvalují národní vlády a evropské instituce. Potřebujeme hospodářskou politiku, která bere v úvahu sociální spravedlnost a evropské politiky, které podpoří tvorbu pracovních míst a udržitelný růst. V čele všech těchto potřeb stojí funkční kolektivní vyjednávání a sociální dialog.“

Zaměstnanci evropských institucí stávkují
21. listopad 2012

Zaměstnanci institucí Evropské unie v Bruselu se rozhodli využít svého práva na protest a demonstrovali proti škrtům, které byly na ně uvaleny. Evropská federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU) vyjádřila svou plnou podporu s těmito pracovníky i s jejich odborovou organizací USF. Snížení pracovních podmínek v EU institucích mnohonásobně převyšuje původní návrh Evropské komise a zcela jistě omezí schopnost evropských institucí plnit své závazky vůči svým zaměstnancům a evropským občanům. Snížení počtu pracovních míst jen dále zvýší rizika dobře známá z úsporných opatření, která dopadají na veřejné služby téměř ve všech zemích EU. EPSU vyzývá instituce EU, aby hledaly rozumná řešení s plným zapojením svých zaměstnanců.

Gruzie: ITUC vyzývá novou vládu ke zlepšení práv pracovníků v zemi
22. listopad 2012



Mezinárodní odborová konfederace (ITUC) vyzvala novou vládu, aby provedla konkrétní kroky ke zlepšení průmyslových vztahů v zemi, a aby zajistila dodržování pracovních práv v zemi. Seznam kroků doporučuje zavedení mezinárodních pracovních standardů do zákonů i do praxe a normalizaci průmyslových vztahů. Gruzínští pracovníci čelili po mnoho let dramatickému a systematickému porušování základních práv pracovníků, především práva na sdružování a práva na kolektivní vyjednávání. V současné chvíli gruzínské zákony nechraňují pracovníky před diskriminací ponechávají pracovníky na milost či nemilost zaměstnavatelů. Neexistuje žádná kontrola pracovních vztahů a odborové organizace jsou pravidelnými oběťmi protiodborových zákonů. ITUC na tuto situaci upozorňuje již dlouhé roky. Předchozí vláda bohužel nebyla ochotna podstoupit jakékoliv změny navzdory výzvám ze strany relevantních mezinárodních institucí. Sharan Burrow, generální tajemnice ITUC: „Nedávné vítězství nové koalice otevírá dveře pro respektování práv gruzínských pracovníků. Pracovníci vstávají, aby bojovali za svá práva. Není zde žádný čas nazbyt a nová koalice musí okamžitě jednat v souladu se svými sliby.“

-pm-

NOS - Noviny odborového svazu státních orgánů a organizací

Vychází v PDF 20x za rok. V Praze vydává
Odborový svaz státních orgánů a organizací,
Senovážné nám. 23, 110 00 Praha,
e-mail: statorg@cmkos.cz;
http://statorg.cmkos.cz. IČO 469351.
Šéfredaktorka: Květa Dědovská.
☎ 236 181 173, e-mail:dedovska@volny.cz.

